Niveau(x) d'enseignement: 3 Numéro EDUQ : 0570422
Centre d'intérêt: 320

Racicot-Drouin, Hélène.

Résultats de l'enquête sur le travail partagé entre les enseignants du primaire de la CSCS et les récents diplômés en EPP / effectué par Hélène Racicot-Drouin. -- [Sherbrooke?] : H. Racicot-Drouin, 1984.
19 f. ; 28 cm.

Descripteur(s): *Temps de travail *Travail d'étudiant *Opinion de l'enseignant *Opinion de l'étudiant *Opinion des diplômés *Formation des enseignants *Préscolaire (Niveau) *Primaire (Niveau)

Identificateur(s) de nom: *Commission scolaire catholique de Sherbrooke (Québec) *Université de Sherbrooke (Québec)

Identificateur(s) de sujet: *Travail partagé

Croyant en une saine collaboration entre enseignants d'expérience et jeunes diplômés formés aux nouveaux programmes, l'auteure a voulu vérifier leur volonté réciproque à partager leur travail et les diverses modalités de ce partage. Elle a donc mené une enquête dans son milieu qui visait à faire ressortir: 1. les partisans du travail partagé avec leurs motivations; 2. les non-participants avec leurs raisons; 3. les façons préférées de partager son travail (demi-temps, quatre-cinquième, etc.); 4. les candidats diplômés privilégiés (anciens ou nouveaux); 5. les qualités jugées essentielles pour participer à un travail partagé.

L'enquête fut menée au printemps 1984 auprès de 10% des membres des trois groupes suivants: 1. les étudiants en enseignement préscolaire et primaire (EPP) inscrits à l'Université de Sherbrooke; 2. les diplômés des années 1982 et 1983; 3. les enseignants de la Commission scolaire catholique de Sherbrooke. Le taux de réponse fut le suivant: 100% chez les étudiants; 38,8% chez les diplômés; 54,3% chez les enseignants, pour une moyenne de 63,6%.

L'enquête a montré que 90% des étudiants, 85,7% des diplômés 34,2% des enseignants étaient partisans du travail partagé, alléguant que le travail partagé procurerait de l'emploi à plus de personnes et diminuerait le chômage. Les raisons motivant le refus du travail partagé sont très diverses chez les étudiants et les diplômés; elles sont surtout d'ordre économique chez les enseignants. Il ressort également que le demi-temps est la modalité préférée des étudiants et diplômés. Les enseignants pour leur part préfèrent les 4/5-1/5 avec tâches proportionnelles. La moitié des répondants accordent priorité dans le choix des candidats privilégiés aux plus anciens diplômés. Enfin, les qualités jugées essentielles pour obtenir une saine collaboration entre partenaires d'un travail partagé sont: la disponibilité, l'ouverture au changement, la capacité de travailler en équipe, la capacité d'échanger.

Type de document: r
Région(s) administrative(s): 05

EDUQ 8570422

RESULTATS DE L'ENQUETE SUR LE TRAVAIL PARTAGE ENTRE LES ENSEIGNANTS DU PRIMAIRE DE LA CSCS ET LES RECENTS DIPLOMES EN EPP

Effectué par

Hélène Racicot-Drouin
Etudiante libre dans le cadre de la
maîtrise en éducation

Octobre 1984

D'un point de vue global, on est d'accord pour dire que la société québécoise arrive à un point tournant. Le chômage, problème majeur, entraîne une panoplie de situations conflictuelles. Pensons aux jeunes qui tentent de percer un marché du travail saturé. Quel espoir reste-t-il à ceux qui sont aux études? En effet, dans le domaine de l'éducation, le portrait n'est pas plus rose.

De nombreux nouveaux programmes tentent dans les années 80 d'améliorer l'approche des enfants, entre autres, à l'école primaire. De beaux principes sont mis de l'avant:

. partir du vécu de l'enfant;
. élaborer des situations d'apprentissage motivantes;
. procéder par intégration de matières, etc.

Qu'en est-il des moyens pour les appliquer?

Fait-on appel aux ressources dont nous disposons? Les jeunes diplômés en enseignement préscolaire et primaire ne représentent-ils pas une de ces ressources dynamiques? Doit-on pour autant mettre au rancart les enseignants qui bénéficient d'une longue expérience avec les enfants?

L'auteure de ce document croit en une saine collaboration entre partenaires d'expérience et de jeunes diplômés formés aux nouveaux programmes. En plus d'amener une diminution du chômage, le travail partagé pourrait entraîner d'autres conséquences pas moins intéressantes:

- les enfants, premiers bénéficiaires, entreraient régulièrement en contact avec une personne de plus: d'où un enrichissement de l'environnement puisque chaque être humain a ses ressources propres à lui;
- dans une franche collaboration, l'expérience et le dynamisme du nouvel acquis formeraient un alliage d'autant plus motivant et stimulateur pour les enfants;
- les partenaires eux-mêmes bénéficieraient d'une tâche choisie à leur mesure et pourraient en profiter pour développer leur potentiel: d'où encore un enrichissement de la qualité de vie.

De telles convictions ont fait germer le désir de vérifier la volonté, des clientèles visées, à partager leur travail. Et si oui, selon quelles modalités l'envisagerait-on?

C'est ainsi que l'auteure encadrée par M. Jacques Tardif, professeur en "Méthodes de recherche" à

l'Université de Sherbrooke, a choisi de mener une enquête dans son milieu. Le questionnaire visait à faire ressortir:

1) les partisans du travail partagé avec leurs motivations;
2) les non-partisans avec leurs raisons;
3) la ou les façon(s) préférée(s) de partager son travail (demi-temps, quatre-cinquième, etc);
4) les candidats diplômés privilégiés (anciens ou nouveaux);
5) les qualités jugées essentielles pour participer à un travail partagé.

Ayant travaillé dix ans dans le domaine de la formation des enseignants du primaire, tantôt comme auxiliaire d'enseignement, tantôt comme chargée de cours, enfin aussi comme animatrice de stages, il a été relativement facile d'obtenir les contacts nécessaires afin d'établir l'échantillonnage. C'est ainsi que 10% de chacun des groupes suivants a été choisi au hasard pour répondre au questionnaire d'enquête au printemps 1984:

1) les étudiants de 1ère, 2e, 3e années en enseignement préscolaire et primaire (E.P.P.) au mois d'avril 1984 à l'Université de Sherbrooke,
2) les diplômés des années 82 et 83 en E.P.P.;

3) et enfin, les enseignants de la Commission Scolaire Catholique de Sherbrooke.

Le taux de réponse nous permet de considérer les résultats avec un certain sérieux:

- 100% chez les étudiants,
- 38,8% chez les diplômés,
- 54,3% chez les enseignants,

pour une moyenne de 63,6%.

1) Pour le travail partagé

Considérons maintenant les résultats en commençant par les partisans du travail partagé:

- étudiants: 90%
- diplômés: 85,7%
- enseignants: 34,2%

en moyenne: 61,3%

Un point commun se dégage de leurs motivations: le travail partagé procurerait de l'emploi à plus de personnes et donc diminuerait le chômage. Les étudiants apprécieraient en plus l'intégration en douce, permise par une telle formule, dans le milieu de l'éducation. Les diplômés et les enseignants y voient aussi une possibilité de diminution de tâche devenue très lourde et surtout l'avènement de sang neuf, d'idées nouvelles. Les diplômés trouvent aussi la formule du travail partagé intéressante pour qui veut se recycler.

2) Contre le travail partagé

Il est important de considérer les raisons motivant le refus du travail partagé car elle nous permettent de voir des pistes qu'il faudrait éventuellement explorer. Chez les étudiants et les diplômés, elles sont très diverses:

a) préférerait un partage sur de longues périodes (mois);
b) ne croirait pas que ce soit efficace pour les enfants;
c) n'est pas d'accord pour la diminution de salaire;
d) craindrait l'obligation pour l'enseignant de partager son travail;
c) le jeune, en ayant par exemple une journée assurée par semaine, pourrait par contre perdre la possibilité de faire de longues suppléances.

Chez les enseignants, leurs raisons sont d'ordre économique:

a) plusieurs pour le moment, ont besoin d'un revenu "complet" pour leur famille;
b) d'autres vivent de l'insécurité face aux avantages sociaux et au système en général: les réaménagements nécessaires seraient-ils réalisés?

La suite de l'analyse et de l'interprétation des résultats portera uniquement sur les données obtenues de ceux qui étaient en faveur du travail partagé.

3) Comment partager son travail?

A) Trois plans étaient suggérés dans le questionnaire. En voici les détails.

a) Plan I: 4/5 - 1/5 de la tâche globale avec tâches proportionnelles. Le tableau 1 nous en donne un aperçu.

Tableau 1: Plan I, aménagement proportionnel des tâches actuelles au primaire (4/5 - 1/5)

		PLAN I	
Tâches actuelles au primaire	Tâches hres/sem. (titulaire)	Hres/sem. effectuées par enseignant	Hres/sem. effectuées par diplômé
Enseignement	20h30	17h00	3h30
Surveillance	2h20	1h45	0h35
Etude nouveaux programmes Disponibilité Autres tâches	4h15	3h15	1h00
Tâche globale	27h05	22h00	5h05
Horaire hebdomadaire	35h00	30h00	7h30

Ici, la tâche la plus importante pour le jeune diplômé comme pour l'enseignant est l'enseignement. Les proportions dans tous les secteurs d'activité sont conservées. Ainsi, le jeune diplômé vit une situation proche de la réalité, seulement, elle représente une journée par semaine. Le jeune connaît bien les programmes; il a donc moins de temps à y consacrer que l'enseignant d'expérience. Ce peut être du temps qu'il utilise avec ce dernier de manière à partager ses connaissances. De même, l'enseignant partagera son expérience avec le jeune. Malheureusement, ils sont limités à une heure par semaine ensemble dans cette sphère d'activité.

b) Plan II: 4/5 - 1/5 de la tâche globale mais avec des tâches réparties non proportionnellement. Voir le tableau de la page suivante.

Tableau 2: Plan II, aménagement non-proportionnel des tâches actuelles au primaire (4/5 - 1/5)

		PLAN II	
Tâches actuelles au primaire	Tâches hres/sem. (titulaire)	Hres/sem. effectuées par enseignant	Hres/sem. effectuées par jeune diplômé
Enseignement	20h30	18h15	2h15
Surveillance	2h20	1h45	0h35
Etude nouveaux programmes Disponibilité Autres tâches	4h15	2h00	2h15 ex: bâtir des outils
Tâche globale	27h05	22h00	5h05
Horaire hebdomadaire	35h00	30h00	7h30

Ce plan établit l'enseignement et les autres tâches telle l'approche des nouveaux programmes sur un pied d'égalité pour le jeune. En effet, ce dernier a l'avantage de profiter des connaissances récemment acquises pour élaborer des outils et situations conformes aux nouveaux programmes. Il y consacre autant de temps que l'enseignant: quelle belle équipe ils peuvent former et quelle production ils peuvent atteindre! Même si le jeune n'enseigne pas un nombre d'heures proportionnel à la tâche d'enseignement, l'habileté qu'il développera à bâtir des outils le servira avantageusement lorsqu'il aura un poste à temps plein.

c) Plan III: 1/2 - 1/2 de la tâche globale: ce plan représente le demi-temps traditionnel mieux connu: deux jours et demi par semaine pour chaque partenaire ou encore cinq mois chacun.

L'enseignant travaille à mi-temps et un jeune diplômé assume l'autre mi-temps. De plus en plus, les enseignants qui apportent le 2e salaire à la maison, se contenteraient bien d'un demi-temps. Malheureusement, les critères actuels ne les favorisent pas toujours: maternité, jeune(s) enfant(s) à la maison, maladie par exemple. Si la personne ne vit pas une telle situation, elle n'a pas droit au demi-temps! Mais pourquoi pas? Le jeune diplômé aurait l'avantage de ne travailler qu'auprès d'une classe et serait moins éparpillé qu'avec les plans I ou II qui l'obligent à travailler avec deux enseignants et donc deux groupes-classes s'il veut obtenir un minimum de dix heures par semaine.

B) Voilà donc les trois plans sur lesquels les répondants, en accord avec le travail partagé, étaient invités à établir leurs priorités. Trois tableaux viseront à donner le profil des résultats obtenus.

Tableau 3: 1er choix ou plan le plus apprécié par chacun des groupes.

1er choix	Etudiants/27	Diplômés/6	Enseignants/13
Plan I	0%	16,7%	53,8%*
Plan II	3,7%	16,7%	15,4%
Plan III	96,3%*	66,6%*	30,8%

*Signifie le plus haut taux pour chaque clientèle.

Il ressort ici que le demi-temps est le premier plan choisi, et par les étudiants et par les diplômés. Les enseignants pour leur part, préfèrent le 4/5 - 1/5 avec tâches proportionnelles. Il est évident que pour eux, ce plan agit plus en douceur dans leurs habitudes de travail et dans leur budget.

Tableau 4: 2e choix ou plan choisi en 2e temps par chaque groupe.

2e choix	Etudiants/27	Diplômés/6	Enseignants/13
Plan I	51,9%*	33,4%*	30,8%*
Plan II	7,4%	33,4%*	23,1%
Plan III	0%	16,7%	23,1%
Sans réponse	40,7%	16,5%	23,1%

Le deuxième choix est unanime chez les trois clientèles: le 4/5 - 1/5 avec tâches proportionnelles. Cependant, nous constatons qu'il est sur un pied d'égalité pour les diplômés avec le plan II, c'est-à-dire 4/5 - 1/5 avec tâches non proportionnelles. Une nouvelle donnée entre en jeu ici: plusieurs répondants ne voulaient pas faire de 2e choix et même davantage n'en ont pas effectué de 3e comme nous le voyons dans le tableau 5.

Tableau 5: 3e choix ou plan choisi en dernier lieu par chaque groupe.

3e choix	Etudiants/27	Diplômés/6	Enseignants/13
Plan I	7,4%	33,4%	15,4%
Plan II	44,4%	16,7%	30,8%
Plan III	0%	0%	23,1%
Sans réponse	48,2%	49,9%	30,8%

Dans un souci de trouver d'autres moyens de faciliter l'implantation de la philosophie de base des nouveaux programmes, les suggestions de certains répondants sont émises ici:

a) 2/3 - 1/3 de la tâche;
b) tâche pleine au jeune pour permettre le recyclage de certains professeurs;
c) emploi des jeunes pour expliquer les nouveaux

programmes aux parents;

d) "team-teaching";

e) répartition du salaire: de 4 ans sur 5 ans avec une année sabbatique, par exemple.

4) Quels candidats diplômés privilégiés?

Vient le moment de se demander qui pourraient bénéficier d'un travail partagé? Sur quels critères baserions-nous le choix des candidats diplômés? Le bulletin scolaire? L'année d'obtention du diplôme? L'échéance plus ou moins à cours terme du temps de probation? (Dans les cinq ans suivant l'année d'obtention de son diplôme, le jeune doit enseigner un minimum de deux ans pour obtenir son permis d'enseignement). Il devenait important de considérer l'avis des personnes concernées. C'est pourquoi deux modèles étaient présentés comme dans le tableau suivant.

Tableau 6: Modèles A et B ordonnant les priorités accordées aux candidats diplômés désireux de bénéficier d'un travail partagé.

MODELE A	MODELE B
1) Diplômés de 1982 (avec extension d'un an pour obtenir leur permis)	1) Diplômés de 1984
2) Diplômés de 1983	2) Diplômés de 1983
3) Diplômés de 1984	3) Diplômés de 1982 (avec extension d'un an pour obtenir leur permis)
4) Enseignants en chômage	4) Enseignants en chômage

Dans chaque modèle, le 1) représente les candidats qui seraient choisis les premiers. A l'intérieur d'une même catégorie, le meilleur bulletin aurait priorité.

Le modèle A donne d'abord priorité aux diplômés pour qui le temps alloué pour effectuer leur probation diminue sensiblement. Leur motivation est orientée vers le désir d'obtenir leur permis d'enseignement. Leur formation aux nouveaux programmes est plus ou moins éloignée. Le modèle B privilégie les plus récents diplômés: d'une part, ils n'ont pas eu le temps de se désintéresser puisqu'ils sortent des études et d'autre part, ils sont à la fine pointe des nouveaux programmes.

Or, 50% des répondants accorderaient priorité aux plus anciens diplômés tel qu'exprimé dans le modèle A. Une grosse part de ce pourcentage vient des enseignants et des diplômés pour qui il semble plus juste de donner une chance à ceux qui cherchent et attendent un emploi depuis plus longtemps.

Le modèle B obtient 39,1% des faveurs, en particulier des étudiants qui voient ainsi briller une lueur d'espoir et acquerraient une plus grande motivation à compléter leurs études.

Un pourcentage de 8,7% des répondants donneraient le privilège d'abord aux enseignants en chômage, surtout

s'ils sont soutiens de famille.

5) Qualités importantes?

Convaincus que des qualités fondamentales sont indispensables pour effectuer un travail partagé de façon satisfaisante, nous avons consulté aussi sur ce point. Treize qualités étaient proposées; on demandait de nous signaler lesquelles étaient requises chez le jeune diplômé et/ou chez l'enseignant. Le tableau 7 dresse la liste des qualités proposées et en donne aussi quelques-unes suggérées par des répondants bien que nous estimons qu'elles sont incluses dans l'une ou l'autre déjà proposées. Le pourcentage global des répondants en faveur de chacune est précisé. Exemple: considérons la 7e qualité du tableau; il faut comprendre que 87% des répondants estiment qu'être ouvert aux nouveaux programmes est important pour le jeune diplômé; tandis que 93,5% des répondants la trouve importante pour l'enseignant.

Tableau 7: Evaluation de l'importance des qualités proposées pour l'obtention d'une saine collaboration entre partenaires de travail partagé.

Qualités	Requises chez le jeune dipl.	Requises chez l'enseignant
1) Respectueux de soi	87%	87%
2) Autoritaire	21,7%	21,7%
3) Capable de travailler en équipe	95,7%	95,7%
4) Respectueux d'autrui	93,5%	93,5%
5) Ouvert au changement	87%	97,8%
6) Préoccupé par le bien-être de l'enfant	93,5%	93,5%
7) Ouvert aux nouveaux programmes	87%	93,5%
8) Soumis	4,3%	2,2%
9) Capable d'échanger et de partager	95,7%	95,7%
10) Prestigieux	10,9%	10,9%
11) Ouvert à la négociation	80,4%	78,3%
12) Dynamique	89,1%	89,1%
13) Disponible	97,8%	93,5%
14) Autres, précisez:		
Sens des responsabilités		
Authentique		
Souplesse d'adaptation		

On constate que dix qualités sur treize ont obtenu entre 78% et 97% de la faveur populaire. On pourrait

en dresser une liste plus ou moins rigoureuse ne tenant plus compte du jeune diplômé et de l'enseignant mais considérant de façon globale les qualités jugées essentielles pour obtenir une saine collaboration entre partenaires d'un travail partagé dans l'enseignement. L'ordre peut être considéré décroissant, c'est-à-dire que les premières qualités ont obtenu un taux de préférence plus grand que les dernières, bien que certaines soient sur un pied d'égalité par exemple 3 et 4 puis 5 et 6:

1) disponible;
2) ouvert au changement;
3) capable de travailler en équipe;
4) capable d'échanger et de partager;
5) respectueux d'autrui;
6) préoccupé par le bien-être de l'enfant;
7) ouvert aux nouveaux programmes;
8) dynamique;
9) respectueux de soi;
10) ouvert à la négociation

Nous sommes allés encore plus loin. Nous avons demandé aux répondants de préciser les deux qualités les plus importantes pour chacun des partenaires:

1) capable d'échanger et de partager;
2) capable de travailler en équipe sont ressorties les plus fortes pour les deux groupes.

De même, nous avons voulu savoir lesquelles, parmi celles choisies en premier lieu, étaient considérées moins importantes. Il est intéressant de préciser ici que 28,3% des répondants n'en trouvaient aucune et que 30,4% n'en jugeaient qu'une. Finalement,

1) ouvert au changement pour le jeune et

2) dynamique pour l'enseignant peuvent être estimées moins importantes.

Dans quelle mesure les clientèles visées par cette enquête considèrent-elles l'importance des qualités retenues? Pourrait-on en faire des critères d'acceptation des candidats au travail partagé? 93% des répondants en accord avec le principe du travail partagé estiment qu'il faut en tenir compte autant pour les enseignants que pour les jeunes diplômés.

Conclusion

Peut-être pouvons-nous nous permettre de considérer ces qualités comme les qualités essentielles d'une société meilleure, celle de demain?!... Est-ce que la philosophie de base des nouveaux programmes ne préconise pas justement des valeurs semblables à celles-ci?

Qu'il nous suffise de relever quelques Finalités de l'éducation que l'on retrouve définies au chapitre 2

de l'Ecole québécoise[1]:

- développement intégral de l'enfant,
- formation au travail d'équipe,
- autonomie de fonctionnement,
- apprentissage des notions fondamentales dans un contexte qui se rattache au vécu de l'enfant, à son besoin de communiquer avec autrui et à ses expériences quotidiennes.

Comment comptons-nous favoriser le développement de nos enfants dans ce sens? On nous a appris qu'il n'y avait pas meilleur enseignement que l'exemple! Qui donnera l'exemple à qui???... Qu'adviendrait-il si les enseignants du primaire et du préscolaire partageaient leur emploi avec de jeunes diplômés dans le même domaine? Quel visage prendrait alors la pédagogie dans l'école que fréquente notre enfant? La société entière changerait-elle de visage, de mission?

Il revient à chacun de se situer face à soi-même, face à ses relations avec les autres, face à ses objectifs et face aux moyens et aux attitudes qu'il prend pour les atteindre. C'est à ce prix et seulement à ce prix que

---

1. Ministère de l'éducation du Québec, L'Ecole québécoise, énoncé de politique et plan d'action, Québec, Editeur officiel du Québec, 1979.

nous pourrons "savourer" une société et un milieu de vie meilleurs pour soi et pour chacun.

Note : Madame Racicot-Drouin a été au service de la Faculté d'Education de l'Université de Sherbrooke entre les années 72 et 83.